DOCUMENT

SECRETARIAT DU CONSEIL DU TRESOR DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

RAPPORT D'ÉTAPE SUR LE PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ POUR LES FEMMES DE LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC
CONSEIL DU TRÉSOR

JUIN 1990

90-07317/

Rapport préparé par le
Secrétariat du Conseil du trésor
- Juin 1990.

Dépôt légal - 2e trimestre 1990
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

ISBN 2-550-20971-0
(c) Gouvernement du Québec

Québec, le 19 juin 1990

Monsieur Jean-Pierre Saintonge
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Bureau 1.30
Québec (Québec)
G1A 1A4

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 80 de la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., chap. F-3.1.1), j'ai l'honneur de déposer ce rapport d'étape sur le Programme d'accès à l'égalité pour les femmes de la fonction publique 1987-1990.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

DANIEL JOHNSON

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
LISTE DES TABLEAUX ET DE LA FIGURE	i
LISTE DES ANNEXES	ii
INTRODUCTION	1
1. LE PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ POUR LES FEMMES DE LA FONCTION PUBLIQUE	3
. Les objectifs quantitatifs	3
. Les cibles ministérielles	4
. Les objectifs qualitatifs et les mesures	5
2. L'ÉTAT DE SITUATION AU 31 MARS 1990	7
. Les résultats relatifs aux objectifs quantitatifs du programme	7
. Le recrutement, la promotion et les départs	11
. Les efforts requis	13
3. CONCLUSION	14

LISTE DES TABLEAUX ET DE LA FIGURE

PAGE

Tableau 1 Objectifs gouvernementaux du Programme d'accès à l'égalité pour les femmes de la fonction publique..... 8

Tableau 2 Évolution de la représentation de l'effectif régulier féminin par corps d'emploi dans le domaine des sciences pures et appliquées, mars 1987 à mars 1990 et comparaison avec les objectifs visés..... 10

Tableau 3 Recrutement, promotion (avec et sans concours) et départ de l'effectif régulier selon les catégories d'emploi visées par le programme du 1er avril 1987 au 21 février 1990 12

Figure 1 Évolution de la représentation de l'effectif régulier féminin selon les catégories d'emploi visées par le programme, 1987-1990 et comparaison avec les objectifs à atteindre 9

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 Répartition de l'effectif régulier par catégorie d'emploi, 31 mars 1987 et 31 mars 1990.

Annexe 2 Évolution de la représentation de l'effectif régulier féminin selon les catégories d'emploi visées par le programme de 1987 à 1990 et comparaison avec les objectifs à atteindre.

INTRODUCTION

La Charte québécoise des droits et libertés de la personne constitue le fondement légal de tout programme d'accès à l'égalité. En effet, la charte interdit toute discrimination ayant pour effet de détruire ou de compromettre le droit de toute personne à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de ses droits et libertés, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur certains aspects, notamment le sexe. Lorsqu'il y a discrimination en emploi, la charte permet de corriger la situation des personnes faisant partie de groupes victimes de cette discrimination, grâce à l'adoption d'un programme d'accès à l'égalité. Ce programme est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la charte. Entrée en vigueur en juin 1985, la partie III de la charte stipule que le gouvernement doit exiger de ses ministères et organismes l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans le délai qu'il fixe (article 86.7).

Tout en se référant à la Charte des droits et libertés de la personne, le Conseil du trésor a exercé le mandat défini par la Loi sur la fonction publique, conformément à l'article 80, et il a établi, au bénéfice des femmes, un programme d'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique. Tel qu'exigé par la charte, ce programme a fait l'objet d'une consultation auprès de la Commission des droits de la personne avant d'être implanté. En septembre 1987, le ministre délégué à l'Administration et président du Conseil du trésor lançait officiellement le Programme d'accès à l'égalité pour les femmes de la fonction publique en compagnie de la ministre déléguée à la Condition féminine. Enfin, des activités d'information et de formation sur le contenu du programme étaient dispensées préalablement à sa mise en oeuvre par les ministères et les organismes.

Pour comprendre le contexte dans lequel le programme a été implanté et se réalise, il faut rappeler que la Loi sur la fonction publique a institué, depuis avril 1984, un mode d'organisation selon lequel la gestion des ressources humaines est confiée à la responsabilité des personnes ayant le titre de sous-ministre ou de dirigeante et dirigeant d'organisme, sous réserve de respecter les politiques générales et les programmes établis par le Conseil du trésor au nom du gouvernement. L'accès à l'égalité s'inscrit

dans le processus global de la gestion des ressources humaines qui se déroule sur la base d'une année financière, débutant en avril et se terminant en mars de l'année suivante. Or, le lancement du programme s'est effectué à la mi-temps d'une année financière et les réalisations des ministères et des organismes sont mesurées annuellement à l'aide d'un bilan produit au Conseil du trésor sur la base de l'année financière. C'est pourquoi le rapport s'appuie sur les données obtenues au 31 mars des années financières écoulées depuis septembre 1987. En couvrant une telle période, le rapport permet d'effectuer un bilan consolidé des réalisations dans la fonction publique et ainsi, de mieux apprécier la progression vers l'atteinte des objectifs gouvernementaux jusqu'au 3 mars 1990.

La première partie du rapport rappelle sommairement les principaux éléments du Programme d'accès à l'égalité pour les femmes de la fonction publique. La seconde presente le degré d'atteinte des résultats relatifs aux objectifs quantitatifs gouvernementaux, lesquels visent une amélioration de la représentation des femmes dans quatre catégories d'emploi. La priorité est accordée aux objectifs quantitatifs puisqu'ils sont les indicateurs majeurs de la performance du gouvernement, à titre d'employeur, en matière d'accès à l'égalité. Cette partie traite également des mouvements de recrutement, de promotion et de départ pour l'ensemble de la fonction publique. Le rapport se termine en faisant état des progrès accomplis et en faisant mention des efforts requis des ministères et des organismes pour atteindre les objectifs gouvernementaux.

Enfin, il faut signaler que les résultats atteints à la fin de la mise en oeuvre du programme et l'évaluation de l'opération apporteront un éclairage complémentaire notamment sur les objectifs qualitatifs et la participation des ministères et des organismes à la réalisation du programme.

1. LE PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ POUR LES FEMMES DE LA FONCTION PUBLIQUE

C'est en partie pour répondre à l'obligation légale faite en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne, mais surtout pour actualiser sa volonté d'augmenter de façon significative le nombre de femmes dans les catégories d'emploi où elles sont sous-représentées que le gouvernement, à titre d'employeur, a développé le Programme d'accès à l'égalité pour les femmes de la fonction publique du Québec. Ce programme concerne tous les ministères et les organismes dont le personnel est nommé et rémunéré selon la Loi sur la fonction publique. Les objectifs quantitatifs, les cibles ministérielles ainsi que les objectifs qualitatifs du programme sont présentés sommairement. Au préalable, il faut mentionner que l'élaboration du programme s'est appuyée sur des analyses du système d'emploi de la fonction publique, de la répartition de son effectif selon la variable sexe et de la présence des femmes dans la population active et chez les personnes diplômées. Ces analyses ont permis d'identifier les écarts de représentation à diminuer et certaines pistes d'intervention à privilégier dans le cadre du programme.

Les objectifs quantitatifs

Les objectifs quantitatifs visent à accroître le taux de présence des femmes dans les catégories d'emploi où elles sont sous-représentées. Ils cherchent à corriger l'écart constaté entre le taux de présence des femmes dans la fonction publique et leur disponibilité dans la population active. Ces objectifs représentent des compromis entre la situation ultimement souhaitable et le redressement réalisable sur une période de trois ans, durée prévue du programme. Les objectifs quantitatifs ont été fixés, dans une première étape, pour quatre catégories d'emploi, soit le personnel d'encadrement supérieur, le personnel professionnel et enseignant, le personnel agent de la paix et le personnel ouvrier.

Pour l'ensemble de la fonction publique, les objectifs visent à augmenter la représentation de l'effectif féminin à:

. 12% du personnel d'encadrement supérieur
. 27,5% du personnel professionnel et enseignant
. 7,5% du personnel agent de la paix
. 3% du personnel ouvrier

Dans le domaine des sciences pures et appliquées, des objectifs ont également été fixés pour trois corps d'emploi, compris dans la catégorie d'emploi du personnel professionnel et enseignant, afin d'augmenter la représentation de l'effectif féminin à:

. 4,22% du personnel ingénieur
. 3,57% du personnel ingénieur forestier
. 13,3% des spécialistes en sciences physiques

En ce qui concerne la catégorie d'emploi du personnel de maîtrise et de direction, le Conseil du trésor a choisi d'attendre que leur intégration dans une nouvelle classification de personnel d'encadrement intermédiaire soit complétée avant de procéder à la détermination des objectifs quantitatifs. Par ailleurs, la catégorie d'emploi du personnel de bureau, technicien et assimilé, majoritairement composée de femmes, requiert une analyse plus détaillée de chacun des corps d'emploi, en vue de l'établissement des objectifs quantitatifs.

Les cibles ministérielles

Afin que chaque ministère et organisme se sente directement concerné par les objectifs gouvernementaux, ceux-ci ont été traduits en cibles ministérielles. Ainsi, une formule de péréquation a été développée et les augmentations visées pour l'ensemble de la fonction publique ont été réparties entre les ministères et les organismes. Cette répartition s'est faite en tenant compte du taux de représentation de l'effectif féminin par catégorie d'emploi de chaque organisation, de la faisabilité de l'effort demandé ainsi que du degré de saturation de l'embauche que cet effort allait entraîner pour l'organisation.

Il faut signaler cependant que certains ministères et organismes n'ont pas reçu de cible ministérielle spécifique pour une ou des catégories d'emploi visées par le programme en raison notamment, d'un taux de représentation féminine déjà élevé pour ces catégories, de l'absence d'effectif dans une catégorie d'emploi donnée, de l'absence de poste comblé par recrutement ou par promotion au cours des années de référence ayant servi aux projections (dans ce cas, il était demandé de concourir à l'objectif gouvernemental). Enfin, certains organismes ont, aux fins du système automatisé de la gestion des informations sur le personnel (SAGIP), leur effectif inclus dans celui d'un autre ministère. Il a alors été demandé à ces organismes de référer aux cibles du ministère affilié.

Les objectifs qualitatifs et les mesures

Les objectifs qualitatifs visent surtout à éliminer les éléments discriminatoires du système d'emploi afin d'assurer l'égalité des chances et de préparer la relève. Ces objectifs concernent l'ensemble des catégories d'emploi, c'est-à-dire tant les catégories pour lesquelles des objectifs quantitatifs ont été fixés que celles qui n'en ont pas. Ils visent l'amélioration du système d'emploi, la progression de la carrière horizontale et verticale, l'augmentation du nombre de femmes dans les bassins potentiels externes ainsi que la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales.

Pour atteindre ces objectifs, des mesures de trois ordres sont prévues au programme. Ainsi, les mesures de redressement s'adressent exclusivement aux femmes et ont pour objet d'accélérer la correction de la sous-représentation de l'effectif féminin au sein de la fonction publique. Ce sont, à titre d'exemple, des mesures comme la nomination préférentielle de femmes déclarées aptes tant au recrutement qu'à la promotion, le programme de relève féminine à la gestion, etc.

Les mesures d'égalité des chances visent à assurer l'exercice d'un droit en éliminant notamment les pratiques discriminatoires dans la gestion de

l'organisation. Ce sont, à titre d'exemple, les mesures se rapportant à l'amélioration du système d'emploi telles que la féminisation des politiques et directives de gestion des ressources humaines, l'attention particulière portée à l'évaluation du rendement en tenant compte des besoins de développement, etc.

Les mesures de soutien sont applicables à tout le personnel mais elles sont susceptibles de bénéficier particulièrement aux femmes. Ce sont, à titre d'exemple, des mesures se rapportant à l'aménagement du temps de travail, à l'octroi de places de stationnement aux personnes ayant à véhiculer de jeunes enfants en milieu de garde ou en milieu scolaire, etc.

À l'exception de la nomination préférentielle des femmes, il faut signaler que les ministères et les organismes ne sont pas tenus d'appliquer l'ensemble des mesures inscrites au programme. Ils sont plutôt invités à choisir parmi celles-ci, les mesures les plus significatives pour leur organisation en vue de l'atteinte des objectifs du programme.

En résumé, le Programme d'accès à l'égalité pour les femmes de la fonction publique permet, dans le cadre qui y est défini:

. d'exercer, **à compétence égale**, une préférence au bénéfice des femmes de manière à accroître leur nombre dans les catégories et les corps d'emploi où elles sont sous-représentées;

. de consacrer des efforts particuliers pour augmenter le nombre de femmes pouvant aspirer aux catégories et aux corps d'emploi où elles sont sous-représentées.

2. L'ÉTAT DE SITUATION AU 31 MARS 1990

L'état de situation comprend les résultats atteints au 31 mars 1990 en regard des objectifs quantitatifs du programme pour l'ensemble de la fonction publique et l'évolution des taux de représentation de l'effectif féminin depuis le lancement du programme. Des données relatives au recrutement, à la promotion et aux départs de la fonction publique sont également présentées ainsi que les efforts requis d'ici la fin de la mise en oeuvre du programme pour atteindre les objectifs gouvernementaux.

Les résultats relatifs aux objectifs quantitatifs du programme

Lors de l'élaboration du programme, en mars 1987, les femmes représentaient un peu plus du tiers, soit 38,3% du total de l'effectif régulier de la fonction publique. Par ailleurs, leur taux de représentation variait grandement selon la catégorie d'emploi considérée, allant de 1,1% pour la catégorie du personnel ouvrier à 59,3% pour la catégorie du personnel de bureau, technicien et assimilé (annexe 1).

Afin d'accélérer la correction de la sous-représentation des femmes au sein de l'effectif de la fonction publique, l'application de mesures de redressement telles que la nomination préférentielle de femmes déclarées aptes, tant au recrutement qu'à la promotion, a d'abord été considérée pour quatre catégories d'emploi, excluant ainsi les catégories pour lesquelles il y avait déjà une meilleure représentation de l'effectif féminin (ex. le personnel de bureau).

Le tableau 1 renseigne sur les objectifs gouvernementaux visés par le Programme d'accès à l'égalité pour les femmes de la fonction publique. Pour chacune des catégories d'emploi, le taux de représentation de l'effectif féminin en vigueur lors de l'élaboration du programme et le taux de représentation visé à la fin de la mise en oeuvre du programme sont présentés. Ainsi, les écarts de représentation à combler sont les suivants:

4,8% pour le personnel d'encadrement supérieur, 6,6% pour le personnel professionnel et enseignant, 2,1% pour le personnel agent de la paix et 1,9% pour le personnel ouvrier.

TABLEAU 1

**OBJECTIFS GOUVERNEMENTAUX
DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ POUR LES FEMMES
DE LA FONCTION PUBLIQUE**

CATÉGORIE D'EMPLOI	REPRÉSENTATION FÉMININE				ÉCART DE REPRÉSENTATION	
	1er MARS 1987 (1)		VISÉE (2)			
	#	%	#	%	#	%
Personnel d'encadrement supérieur	179	7,2	300	12,0	121	4,8
Personnel professionnel et enseignant	2708	20,9	3563	27,5	855	6,6
Personnel agent de la paix	115	5,4	162	7,5	47	2,1
Personnel ouvrier	45	1,1	124	3,0	79	1,9

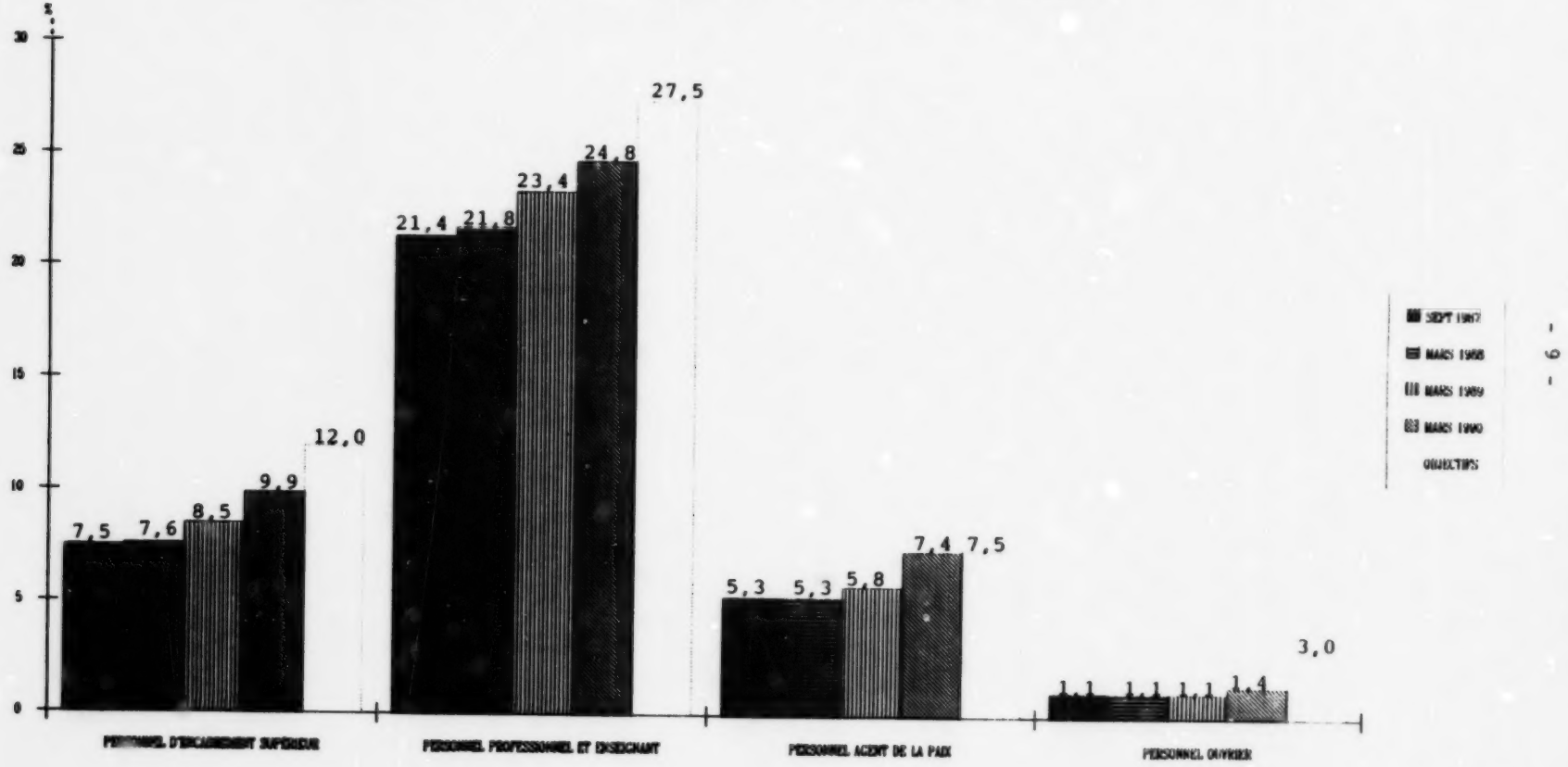
Source : (1) Office des ressources humaines (S.A.G.I.P)
(2) Secrétariat du Conseil du trésor

Qu'en est-il du taux de représentation de l'effectif féminin au 31 mars 1990? Les données de l'annexe 2 révèlent qu'il y a 9,9% de femmes parmi le personnel d'encadrement supérieur, 24,8% parmi le personnel professionnel et enseignant, 7,4% parmi le personnel agent de la paix et 1,4% parmi le personnel ouvrier. Il faut signaler qu'à cette étape de la mise en oeuvre du programme, le taux de représentation visé pour le personnel agent de la paix est presque atteint alors que les gains enregistrés en termes de taux de représentation de l'effectif féminin du personnel ouvrier sont modestes.

La figure 1 illustre l'évolution des taux de représentation de l'effectif féminin depuis le lancement du programme jusqu'au 31 mars 1990.

FIGURE 1

Évolution de la représentation de l'effectif régulier féminin selon les catégories d'emploi visées par le programme, 1987 - 1990 et comparaison avec les objectifs à atteindre



Ainsi, il est possible d'observer l'augmentation graduelle, au cours de ces années, des taux de représentation de l'effectif féminin du personnel d'encadrement supérieur et du personnel professionnel et enseignant, comparativement à l'augmentation plus marquée, réalisée au cours de la dernière année, du personnel agent de la paix. Cette figure illustre également la progression amorcée au cours de la dernière année quant au taux de représentation de l'effectif féminin du personnel ouvrier.

Le tableau 2 renseigne sur l'évolution du taux de représentation de l'effectif féminin pour les trois corps d'emploi du domaine des sciences pures et appliquées également visés par le programme. Ainsi, au 31 mars 1990, les femmes représentent 5,5% du personnel ingénieur, 3,9% du personnel ingénieur forestier et 16,2% des spécialistes en sciences physiques. Il faut mentionner que les taux de représentation de l'effectif féminin pour ces corps d'emploi dépassent les objectifs préalablement fixés. Il est à souhaiter que cette progression se poursuive.

TABLEAU 2

ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION DE L'EFFECTIF RÉGULIER FÉMININ PAR CORPS D'EMPLOI DANS LE DOMAINE DES SCIENCES PURES ET APPLIQUÉES, MARS 1987 À MARS 1990 ET COMPARAISON AVEC LES OBJECTIFS VISÉS

CORPS D'EMPLOI	REPRÉSENTATION VISÉE[1]		REPRÉSENTATION AU [2]							
			31 MARS 1987		31 MARS 1988		31 MARS 1989		31 MARS 1990	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Personnel ingénieur	46	4,22	33	3,4	35	3,5	36	3,8	48	5,5
Personnel ingénieur forestier	13	3,57	9	2,9	11	3,4	10	3,2	10	3,9
Spécialistes en sciences physiques	43	13,3	33	12,5	37	13,4	43	15,0	49	16,2

Source : (1) Secrétariat du Conseil du trésor
(2) Secrétariat du Conseil du trésor (S.I.G.F.P.)

Le recrutement, la promotion et les départs

Deux moyens privilégiés contribuent à accroître le taux de représentation de l'effectif féminin au sein de la fonction publique. Ce sont le recrutement et la promotion. Quoique la mise en oeuvre du programme se soit effectuée dans un contexte de stabilisation relative de l'effectif (annexe 1), il se produit des mouvements de personnel notamment par le recrutement et la promotion. Ainsi, à titre d'exemple, pour les années financières 1987-1988, 1988-1989 et 1989-1990, il y a eu respectivement, environ 1 700, 2 000 et 1 900 postes comblés par voie de recrutement[1].

En ce qui concerne les catégories d'emploi visées par le programme, les données du tableau 3 indiquent, pour la période de référence couvrant le 1er avril 1987 au 21 février 1990[2], que dans l'ensemble, la fonction publique continue de recruter et de promouvoir majoritairement des hommes.

Par ailleurs, ce tableau révèle que les comportements, traduits en termes de recrutement et de promotion, se sont modifiés au cours de cette période de référence. De fait, les efforts de recrutement et de promotion au bénéfice des femmes se sont intensifiés et ce, particulièrement au cours de l'année 1989-1990. Mentionnons à titre d'exemple que, le taux de recrutement des femmes du personnel d'encadrement supérieur a triplé depuis 1988-1989 (14,3% à 43,8%), celui du personnel agent de la paix a doublé (15,2% à 31,3%) et même, celui du personnel ouvrier a plus que doublé (4% à 9,7%). Dans ce dernier cas, il n'amène toutefois pas une augmentation significative du taux de représentation des femmes. Enfin, le taux de recrutement des femmes dans la catégorie d'emploi du personnel professionnel et enseignant s'améliore constamment, passant de 34,9% en début de période de référence à 42,8% en fin de période. Il faut signaler également qu'en 1989-1990, il y a eu plus de femmes promues au sein de cette catégorie d'emploi que d'hommes ainsi que dans la catégorie d'emploi du personnel agent de la paix.

Le tableau 3 renseigne aussi sur les départs de la fonction publique. Les données, disponibles pour les années financières 1987-1988 et 1988-1989, indiquent que les départs enregistrés concernent majoritairement des hommes et ce, pour les quatre catégories d'emploi visées par le programme.

---

1 Secrétariat du Conseil du trésor (SIGFP). Données incluant les trois organismes à pale décentralisée.

2 Les données ne sont pas disponibles au 31 mars 1990.

TABLEAU 3

RECRUTEMENT, PROMOTION(avec et sans concours) ET DÉPART[1] DE L'EFFECTIF RÉGULIER SELON LES CATÉGORIES D'EMPLOI VISÉES PAR LE PROGRAMME DU 1er AVRIL 1987 AU 21 FÉVRIER 1990

	1er AVRIL 1987 AU 31 MARS 1988[2]		1er AVRIL 1988 AU 31 MARS 1989		1er AVRIL 1989 AU 21 FÉVRIER 1990[3]		TOTAL[4] 1er AVRIL 1987 AU 21 FÉVRIER 1990	
	FEMMES N %	HOMMES N %	FEMMES N %	HOMMES N %	FEMMES N %	HOMMES N %	FEMMES N %	HOMMES N %
PERSONNEL D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR								
RECRUTEMENT	3 15,0	17 85,0	2 14,3	12 85,7	7 43,8	9 56,2	12 24,0	38 76,0
PROMOTION	24 12,7	165 87,3	40 17,2	192 82,8	51 23,6	165 76,4	115 18,1	522 81,9
DÉPART	8 8,6	85 91,4	3 3,4	86 96,6	ND	ND	11 6,0	171 94,0
PERSONNEL PROFESSIONNEL ET ENSEIGNANT								
RECRUTEMENT	188 34,9	351 65,1	222 36,9	379 63,1	230 42,8	308 57,2	640 38,1	1038 61,9
PROMOTION	56 40,6	82 59,4	109 50,7	106 49,3	108 54,5	90 45,5	273 49,5	278 50,5
DÉPART	88 21,7	317 78,3	55 14,1	334 85,9	ND	ND	143 18,0	651 82,0
PERSONNEL AGENT DE LA PAIX								
RECRUTEMENT	5 16,1	26 83,9	21 15,2	117 84,8	46 31,3	101 68,7	72 22,8	244 77,2
PROMOTION	0	3 100,0	1 25,0	3 75,0	3 60,0	2 40,0	4 33,3	8 66,7
DÉPART	4 5,3	71 94,7	6 7,3	76 92,7	ND	ND	10 6,4	147 93,6
PERSONNEL OUVRIER								
RECRUTEMENT	5 3,4	141 96,6	4 4,0	95 96,0	9 9,7	84 90,3	18 5,3	320 94,7
PROMOTION	0	70 100,0	0	59 100,0	0	35 100,0	0	164 100,0
DÉPART	5 1,4	365 98,6	5 1,7	282 98,3	ND	ND	10 1,5	647 98,5

Source : Secrétariat du Conseil du trésor (S.I.G.F.P.)

(1) Comprend les motifs suivants: retraite, démission, révocation, décès, fin d'emploi, destitution. Les données excluent les organismes à paie décentralisée (CNT, CSST et RAMQ).
(2) Les données couvrent l'année financière complète car il n'est pas possible de distinguer parmi les mouvements de personnel ceux qui ont eu lieu avant ou après le lancement du programme.
(3) Les données ne sont pas disponibles au 31 mars 1990.
(4) À noter que le total des départs ne comprend que les années financières 1987-1988 et 1988-1989.

Les efforts requis

Pour l'ensemble de la fonction publique, les taux de représentation de l'effectif féminin obtenus au 31 mars 1990 reflètent principalement les efforts fournis en matière de recrutement et de promotion. L'information actuellement disponible sur les taux de départ des femmes indique que ceux-ci sont trop faibles pour affecter substantiellement les résultats.

À cette étape-ci de la mise en oeuvre du programme, les taux de représentation de l'effectif féminin visés pour les trois corps d'emploi du domaine des sciences pures et appliquées ont été dépassés et le taux fixé pour le personnel agent de la paix est presque atteint. Par ailleurs, des efforts sont encore requis en vue d'atteindre les objectifs gouvernementaux de représentation féminine; l'intensité de ces efforts varie selon les catégories d'emploi.

Par rapport aux objectifs de représentation, les écarts à combler d'ici la fin de la mise en oeuvre du programme se traduisent ainsi: 2,1% pour le personnel d'encadrement supérieur, 2,7% pour le personnel professionnel et enseignant, 0,1% pour le personnel agent de la paix et 1,6% pour le personnel ouvrier (annexe 2).

Afin de combler ces écarts de représentation, il faudra maintenir et même intensifier les efforts de recrutement et de promotion des femmes, observés au cours de la dernière année financière. Des efforts substantiels devront être fournis pour la catégorie d'emploi du personnel ouvrier. Ces efforts sont justifiés compte tenu du fait que les objectifs gouvernementaux de représentation des femmes constituent des objectifs minimaux. D'ailleurs, lors de l'élaboration du programme, ils étaient déjà inférieurs aux taux de représentation des femmes dans la population active pour des emplois équivalents (Statistique Canada, 1981).

Bref, l'évolution des taux de représentation de l'effectif féminin reflète un démarrage plus lent en début de programme. Toutefois, l'amélioration observée au 31 mars 1990 témoigne de la faisabilité des efforts demandés par une adhésion plus soutenue des ministères et des organismes aux objectifs du programme.

CONCLUSION

Outre l'obligation légale faite en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne, la raison d'être du Programme d'accès à l'égalité pour les femmes de la fonction publique réside dans la volonté du gouvernement, à titre d'employeur, d'augmenter de façon significative le nombre de femmes dans les catégories d'emploi où elles sont sous-représentées. Lancé en septembre 1987, le programme concerne tous les ministères et les organismes dont le personnel est nommé et rémunéré selon la Loi sur la fonction publique. Les catégories d'emploi visées sont les suivantes: personnel d'encadrement supérieur, personnel professionnel et enseignant, personnel agent de la paix et personnel ouvrier ainsi que trois corps d'emploi du domaine des sciences pures et appliquées, compris dans la catégorie d'emploi du personnel professionnel et enseignant.

Au 31 mars 1990, qu'en est-il de la réalisation des objectifs gouvernementaux du programme?

Les taux de représentation de l'effectif féminin visés pour les trois corps d'emploi du domaine des sciences pures et appliquées sont dépassés et le taux fixé pour la catégorie d'emploi du personnel agent de la paix est presque atteint (7,4% par rapport à l'objectif de 7,5%). Une amélioration des résultats est observée dans la catégorie d'emploi du personnel d'encadrement supérieur (1987: 7,5%, 1990: 9,9%, objectif: 12%) ainsi que dans celle du personnel professionnel et enseignant (1987: 21,4%, 1990: 24,8%, objectif: 27,5%). Par ailleurs, les gains enregistrés dans la catégorie d'emploi du personnel ouvrier sont modestes (1987: 1,1%, 1990: 1,4%, objectif: 3%).

Les résultats atteints au 31 mars 1990 quant aux objectifs gouvernementaux reflètent essentiellement les efforts fournis en matière de recrutement et de promotion; les taux disponibles de départ des femmes sont trop faibles pour les affecter substantiellement.

Il faut noter que dans l'ensemble, la fonction publique continue de recruter et de promouvoir majoritairement des hommes. Toutefois, l'évolution des taux

de représentation de l'effectif féminin depuis le lancement du programme traduit une modification des comportements, en termes de recrutement et de promotion, au bénéfice des femmes; et ce, particulièrement au cours de la dernière année financière où il y a eu intensification des efforts.

Le recrutement et la promotion, à compétence égale, du personnel féminin constituent les moyens privilégiés pour atteindre les objectifs gouvernementaux.

Des efforts variables selon les catégories d'emploi sont donc requis des ministères et des organismes afin de combler les écarts entre les taux de représentation obtenus au 31 mars 1990 et ceux visés par le programme. Ces efforts sont d'autant plus justifiés que les objectifs gouvernementaux de représentation des femmes sont des objectifs minimaux qui, lors de l'élaboration du programme, étaient inférieurs aux taux de représentation des femmes dans la population active pour des emplois équivalents (Statistique Canada, 1981).

Sous la responsabilité des sous-ministres ainsi que des dirigeantes et dirigeants d'organisme, le Programme d'accès à l'égalité pour les femmes de la fonction publique sera un succès collectif des ministères et des organismes dans la mesure où l'accès à l'égalité des femmes dans la fonction publique constitue une préoccupation constante de la haute direction et de l'ensemble du personnel d'encadrement. Ainsi, chacun des ministères et des organismes doit poursuivre sa contribution à l'enrichissement de la composition de l'effectif de la fonction publique. Enfin, il faut rappeler que les résultats atteints à la fin de la mise en oeuvre du programme et l'évaluation de l'opération apporteront un éclairage complémentaire.

ANNEXES

ANNEXE 1

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER
PAR CATÉGORIE D'EMPLOI,
31 MARS 1987 ET 31 MARS 1990

CATÉGORIE D'EMPLOI	31 MARS 1987			31 MARS 1990		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
	N	N	N	N	N	N
	%	%	%	%	%	%
Personnel de la haute direction	24	218	242	35	227	262
	9,9	90,1	100,0	13,4	86,6	100,0
Personnel d'encadrement supérieur	179	2316	2495	239	2169	2408
	7,2	92,8	100,0	9,9	90,1	100,0
Personnel d'encadrement intermédiaire	317	1968	2285	373	2208	2581
	13,9	86,1	100,0	14,5	85,5	100,0
Personnel professionnel et enseignant	2748	10282	13030	3399	10314	13713
	21,1	78,9	100,0	24,8	75,2	100,0
Personnel de bureau,technicien et assimilé	16735	11484	28219	17196	10828	28024
	59,3	40,7	100,0	61,4	38,6	100,0
Personnel agent de la paix	119	2114	2233	173	2179	2352
	5,3	94,7	100,0	7,4	92,6	100,0
Personnel ouvrier	46	4075	4121	49	3446	3495
	1,1	98,9	100,0	1,4	98,6	100,0
TOTAL	20168	32457	52625	21464	31371	52835
	38,3	61,7	100,0	40,6	59,4	100,0

Source : Office des ressources humaines (S.A.G.I.P.)

ANNEXE 2

ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION DE L'EFFECTIF RÉGULIER FÉMININ SELON LES CATÉGORIES D'EMPLOI VISÉES PAR LE PROGRAMME DE 1987 À 1990 ET COMPARAISON AVEC LES OBJECTIFS À ATTEINDRE

CATÉGORIE D'EMPLOI	REPRÉSENTATION VISÉE[1]		REPRÉSENTATION FÉMININE							
			24 SEPTEMBRE 1987(2)		31 MARS 1988[3]		31 MARS 1989[3]		31 MARS 1990[2]	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Personnel d'encadrement supérieur	300	12,0	182	7,5	183	7,6	203	8,5	239	9,9
Personnel professionnel et enseignant	3563	27,5	2824	21,4	2906	21,8	3152	23,4	3399	24,8
Personnel agent de la paix	162	7,5	120	5,3	119	5,3	133	5,8	173	7,4
Personnel ouvrier	124	3,0	43	1,1	41	1,1	40	1,1	49	1,4

Source : (1) Secrétariat du Conseil du trésor
(2) Office des ressources humaines (S.A.G.I.P.)
(3) Secrétariat du Conseil du trésor (S.I.G.F.P.)